

Recht auf Nichterreichbarkeit

Die letzte Änderung des slowenischen Gesetzen über Arbeitsbeziehungen (ZDR-1D; Amtsblatt RS, Nr. 114/2023 vom 15. November 2023) definiert unter anderem das Recht auf Nichterreichbarkeit. Es ist ein neues Recht des Arbeitnehmers, dass der Arbeitgeber nicht in seine/ihre Freizeit eingreifen darf. Arbeitgeber müssen bis **spätestens 16. November 2024** die Maßnahmen zur Ausübung des Rechts auf Nichterreichbarkeit ergreifen.

Recht auf Nichterreichbarkeit

Das Recht auf Nichterreichbarkeit bedeutet, dass der **Arbeitnehmer** dem Arbeitgeber **während** der Ausübung des Rechts auf **Ruhezeit** oder bei berechtigter Abwesenheit von der Arbeit gemäß dem Gesetz und dem Kollektivvertrag oder den internen Akten des Arbeitgebers **nicht zur Verfügung** steht.

Die Legalisierung dieser Art von Rechten ist das Ergebnis moderner Arbeit, in der die Grenze zwischen Arbeit und Privatzeit oft verwischt. Arbeiten mit Hilfe **digitaler Technologie** können überall und zu jeder Zeit erledigt werden, also auch während der Freizeit oder des Jahresurlaubs und sogar während des Krankheitsurlaubs.

Zweck des Rechts auf Nichterreichbarkeit

Zweck des Rechts auf Nichterreichbarkeit ist das Recht des Arbeitnehmers, sich von **digitalen Geräten und Werkzeugen** für Arbeitszwecke **trennen** zu können und in dieser Zeit dem Arbeitgeber nicht zur Verfügung zu stehen. Dies gilt vor allem für die Zeit, in der der Arbeitnehmer gemäß dem Gesetz rechtmäßig von der Arbeit abwesend ist (z. B. eine Pause zwischen der Arbeit, Ruhezeiten, offizielle Feiertage und arbeitsfreie Tage, Jahresurlaub, Mutter-, Vater- und Elternurlaub und andere Arten der Abwesenheit von der Arbeit).

Der Arbeitgeber muss Maßnahmen ergreifen

Der Arbeitgeber ist somit verpflichtet, dem Arbeitnehmer gegenüber sicherzustellen, dass dieser ihm bei der Nutzung seiner Freizeit nicht zur Verfügung steht.

Im Zusammenhang mit der Ausübung des Rechts auf Nichterreichbarkeit **muss** der Arbeitgeber die im **Kollektivvertrag** auf der Tätigkeitsebene festgelegten **Maßnahmen ergreifen**. Falls die Maßnahmen nicht im Kollektivvertrag festgelegt sind, werden die Maßnahmen in den **internen Akten des Arbeitgebers** festgelegt.

Der Arbeitgeber übernimmt **die Verordnung zum Recht auf Nichterreichbarkeit** und hängt es an eine Werbefläche oder informiert die Arbeitnehmer mittels Informationstechnologie (E-Mail).

Im Falle eines Streits zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber, **trägt der Arbeitgeber die Beweislast**. Der Arbeitgeber ist daher derjenige, der nachweisen muss, welche Maßnahmen er zur Erfüllung des Rechts auf Nichterreichbarkeit ergriffen hat.

Arbeitgeber müssen bis **spätestens 16. November 2024** Maßnahmen für die Ausübung des Rechts auf Nichterreichbarkeit ergreifen.

Das Recht auf Nichterreichbarkeit und die Maßnahmen zu seiner Ausübung werden entweder in **Kollektivverträgen auf Branchen- oder Unternehmensebene** oder in **internen Akten des Arbeitgebers** geregelt.

Der Arbeitgeber verabschiedet die **Regeln zum Recht auf Nichterreichbarkeit**, die sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer praktiziert werden muss.

Beispiele für gute Praxis

Der Gesetzgeber legt keine materiellen Maßnahmen zur Ausübung des Rechts auf Nichterreichbarkeit fest. In der Praxis wird der **Arbeitgeber** somit in der Lage sein, je nach seinen betrieblichen Besonderheiten **individuell Maßnahmen** zur Ausübung des Rechts auf Nichterreichbarkeit **einzuleiten**.

Aufgrund der **Arbeitsart** kann der Arbeitgeber in bestimmten Fällen (und für bestimmte Arbeitsplätze) auch das **Recht auf Nichterreichbarkeit einschränken**.

Solche Fälle sind:

- Pflicht,
- schneller Ersatz eines abwesenden Mitarbeiters,
- unvorhersehbare Umstände,
- bei Notfällen oder Notfallsituationen, wenn geschäftliche und betriebliche Gründe eine Kontaktaufnahme außerhalb der normalen Arbeitszeit erfordern.

Das slowenische Ministerium für Arbeit, Familie, soziale Angelegenheiten und gleiche Chancen hat einige gute Praxis auf dem Gebiet der EU im Bereich der Gewährleistung des Rechts auf Nichterreichbarkeit veröffentlicht, die im Folgenden vorgestellt werden:

- › **Herunterfahren des E-Mail-Servers** außerhalb der Arbeitszeit, um den Zugriff auf geschäftliche E-Mails außerhalb der Arbeitszeit zu verhindern,
- › **Einführung der Funktion „Urlaubsmail“**, mit der der Mitarbeiter eine automatische Antwort auf die E-Mail einstellt, die die empfangene E-Mail **löscht** und den Absender über die Löschung nur dieses E-mails informiert,
- › **E-Mail-Management** so, dass die Mitarbeiter zu bestimmten Zeiten (z. B. nachts, am Wochenende) keine geschäftlichen E-Mails erhalten,
- › Eine **umfassende Politik des Rechts auf Nichterreichbarkeit** mit der Einführung verschiedener Maßnahmen:

- Einschränkung des Zugriffs auf geschäftliche E-Mails außerhalb der Arbeitszeit,
 - Einschränkung der Erwartungen, dass Mitarbeiter für Anrufe oder Besprechungen außerhalb der Arbeitszeit verfügbar sind,
 - Förderung flexibler Arbeitsformen.
- › **Interne Schulungen und Kampagnen** zur Sensibilisierung der Mitarbeiter für das Recht, sich außerhalb der Arbeitszeit von der arbeitsbezogenen Kommunikation fernzuhalten.

Beispiele für gute Praxis bieten die sogenannten harte und weiche Maßnahmen. Bei **weichen Maßnahmen** geht es darum, den Arbeitnehmern bewusst zu machen, dass sie das Recht auf Nichterreichbarkeit haben, während **harte Maßnahmen** den Zugriff auf geschäftliche E-Mails außerhalb der Arbeitszeit tatsächlich unterbinden.

Strafe für die Nichtbeachtung des Rechts auf Nichterreichbarkeit

Bei Nichtbeachtung des Rechts auf Nichterreichbarkeit wird für den Arbeitgeber ein Bußgeld von **1.500 bis 4.000 EUR** und für den Verantwortlichen des Arbeitgebers ein zusätzliches Bußgeld von **150 bis 1.000 EUR** verhängt.

WTS-Verordnungsentwurf

Wir haben für Kunden und interessierte Parteien einen Entwurf für eine *interne Verordnung zur Ausübung des Rechts auf Nichterreichbarkeit* vorbereitet, die wir für Ihr Unternehmen anpassen können.

Autoren



Mateja Babič

E Mateja.Babic@wts-tax.si

T +386 40 509 499



Jerneja Štremfelj

E Jerneja.Stremfelj@wts-tax.si

T +386 59 071 705

Über WTS Global

Mit Vertretungen in über 100 Ländern hat sich WTS Global bereits zu einer führenden Position als globale Steuerkanzlei entwickelt, die das gesamte Spektrum an Steuerdienstleistungen anbietet, und strebt danach, die weltweit führende Steuerkanzlei ohne Wirtschaftsprüfung zu werden.

WTS Global verzichtet auf die Wirtschaftsprüfung, um Interessenkonflikte bei den internationalen Kunden langfristig zu vermeiden und um ein vertrauenswürdiger Berater zu sein. Zu den Kunden von WTS Global zählen multinationale Unternehmen, internationale Mittelständler sowie Privatkunden und Family Offices.

Die Mitgliedsfirmen von WTS Global werden durch strenge Qualitätsprüfungen sorgfältig ausgewählt. Sie sind starke lokale Akteure in ihrem Heimatmarkt, die der Ehrgeiz eint, eine wirklich globale Praxis aufzubauen, die die Steuerberater der Zukunft ausbildet und die neue digitale Steuerwelt vorwegnimmt.

WTS Global kombiniert effektiv hochrangige Steuerexpertise aus verschiedenen Kulturen und Hintergründen und bietet erstklassige Kompetenzen in den Bereichen Beratung, Inhouse, Regulierung und Digital, gepaart mit der Fähigkeit, in einer sich ständig verändernden Welt wie erfahrene Geschäftsleute zu denken.

www.wts.com

Imprint

WTS TAX d.o.o.

Žanova ulica 3 | 4000 Kranj

Slowenien

T +386 59 071 705

<http://www.wts-tax.si/>

office@wts-tax.si

Aussage: Die oben genannten Informationen dienen als allgemeine Anleitung mit Respekt zum Thema. Diese allgemeinen Anleitungen sollten nicht als Grundlage für die Durchführung einer Transaktion oder Geschäftsentscheidung herangezogen werden, sondern vielmehr sollte die Beratung eines qualifizierten Steuerberaters sollte auf der Grundlage der individuellen Situation des Steuerpflichtigen eingeholt werden. Obwohl unsere Artikel sorgfältig geprüft wurden, übernehmen wir keine Verantwortung für Ungenauigkeiten oder Auslassungen. Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an den Autoren.

Um sich von Steuernachrichten abzumelden, senden Sie uns eine E-Mail an office@wts-tax.si mit dem Titel ABMELDUNG.